



El Consejo Ciudadano de la Comisión Estatal de Derechos Humanos, en ejercicio de la facultad que le confiere como órgano normativo interno el artículo 15, fracción II, de la Ley de la Comisión Estatal de Derechos Humanos, tiene a bien aprobar el presente:

Protocolo para la Prevención, Atención y Sanción del Hostigamiento o Acoso Sexual o Laboral de la Comisión Estatal de Derechos Humanos, Jalisco.

Considerando

- I. Que el artículo 1º constitucional, párrafo III, establece que todas las autoridades del Estado mexicano, en el ámbito de sus respectivas competencias, tienen la obligación de promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos, así como el deber de prevenir, investigar, sancionar y reparar las violaciones a éstos.
- II. Que el artículo 7º de la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer "Convención de Belém do Pará", la Comisión Estatal de Derechos Humanos Jalisco condena todas las formas de violencia contra la mujer, por lo que se compromete a adoptar las políticas y medidas administrativas necesarias para prevenir, atender, sancionar y erradicar toda forma de violencia.
- III. Que la Convención para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW, por sus siglas en inglés), señala las obligaciones a cargo del Estado mexicano para adoptar las medidas necesarias, con las sanciones correspondientes que prohíban toda discriminación contra la mujer, incluyendo aquellas en el ámbito laboral, a fin de asegurar condiciones de igualdad entre mujeres y hombres.
- IV. Que las disposiciones generales y estatales en la materia prevén que las medidas que se establezcan para el cumplimiento de estas deben encaminarse a la prevención, atención, sanción y erradicación de todos los tipos de violencia contra las mujeres, así como en sus diferentes modalidades, tales como las conductas de hostigamiento y acoso sexual o laboral como una forma de violencia, por lo que deben ponerse en marcha acciones para prevenir y atender este tipo de conductas violentas, además de determinar como causa de responsabilidades en materia administrativa, laboral o penal el incumplimiento de esta ley.
- V. Que las conductas de hostigamiento y acoso sexual o laboral constituyen faltas de respeto, diligencia y rectitud hacia las personas con las que se tiene relación con motivo del empleo, que atentan contra la dignidad humana, valores éticos, los derechos humanos y la integridad física o psicológica de las víctimas, constituyendo una infracción que da lugar a un procedimiento y a una sanción, en términos de las disposiciones en materia de responsabilidades administrativas, laborales o penales.

La presente foja, forma parte integral del Protocolo para la Prevención, Atención y Sanción del Hostigamiento o Acoso Sexual o Laboral de la Comisión Estatal de Derechos Humanos, aprobado por el Consejo Ciudadano de este organismo en sesión ordinaria 376, celebrada el 3 de diciembre de 2018.



VI. Que es necesario establecer un protocolo de atención específico y especializado que permita al Comité de Ética y Conducta de la Comisión Estatal de Derechos Humanos Jalisco, prevenir y atender las conductas de hostigamiento y acoso sexual o laboral.

VII. Que se requieren herramientas concretas para llevar a cabo la prevención, la atención y, de ser el caso, la investigación, de conductas de hostigamiento y acoso sexual o laboral en la Comisión Estatal de Derechos Humanos Jalisco, en el marco de la protección de los derechos humanos.

VIII. Que en este contexto es necesario establecer una guía de actuación para servidores públicos de la Comisión Estatal de Derechos Humanos Jalisco, a fin de brindar atención a la presunta víctima de conductas de hostigamiento y acoso sexual o laboral, desde una perspectiva de género y con base en los instrumentos internacionales, nacionales y estatales en materia de derechos humanos, que dé como resultado un mecanismo para prevenir, atender y sancionar esas conductas, que garantice el acceso de las personas a una vida libre de violencia en la Comisión, por lo que hemos tenido a bien emitir el siguiente:

Protocolo para la Prevención, Atención y Sanción del Hostigamiento o Acoso Sexual o Laboral de la Comisión Estatal de Derechos Humanos, Jalisco.

Capítulo I Generalidades

Artículo 1.

1. El presente protocolo tiene como propósito la aplicación uniforme, homogénea y efectiva de los procedimientos para prevenir, atender y sancionar hostigamiento o acoso sexual o laboral en la Comisión Estatal de Derechos Humanos.

Artículo 2.

1. Son objetivos del presente protocolo:

a) Establecer medidas específicas para prevenir conductas de hostigamiento sexual o laboral en la Comisión Estatal de Derechos Humanos y promover una cultura institucional de igualdad de género y un clima laboral libre de violencia.

b) Definir mecanismos para orientar y, en su caso, acompañar, ante las autoridades competentes a la presunta víctima de hostigamiento o acoso sexual o laboral.

c) Establecer el procedimiento que permita brindar un acompañamiento especializado a la presunta víctima de hostigamiento sexual o laboral, que propicien acceso a la justicia.

La presente foja, forma parte integral del Protocolo para la Prevención, Atención y Sanción del Hostigamiento o Acoso Sexual o Laboral de la Comisión Estatal de Derechos Humanos, aprobado por el Consejo Ciudadano de este organismo en sesión ordinaria 376, celebrada el 3 de diciembre de 2018.



- d) Señalar las vías e instancias competentes dentro de la dependencia que pueden conocer y, en su caso, investigar o sancionar hostigamiento o acoso sexual o laboral.
- e) Contar con registro de los casos de hostigamiento o acoso sexual o laboral en el servicio público, que permitan su análisis para poner en marcha acciones que las inhiban y erradiquen.

Artículo 3.

1. La aplicación del presente protocolo deberá realizarse sin perjuicio del cumplimiento de las disposiciones jurídicas que la Comisión Estatal de Derechos Humanos tiene que observar en los procedimientos para la imposición de sanciones en materia administrativa, laboral o en su caso, penal.
2. La inobservancia de alguna de las previsiones contenidas en este protocolo no afectará por sí misma la validez jurídica de los actos a que se refiere el párrafo anterior.

Artículo 4.

1. La Comisión ejercerá acciones para promover el respeto, la prevención, la protección, la atención, la sanción y el ejercicio efectivo de los derechos de las personas, especialmente cuando éstas sean presuntas víctimas de hostigamiento o acoso sexual o laboral en el desempeño o con motivo de su empleo, cargo, comisión o funciones.

Artículo 5.

1. La información que se obtenga, genere o resguarde la Comisión con motivo de la aplicación del presente protocolo, estará sujeta a lo establecido en las disposiciones en las materias de transparencia, acceso a la información pública, protección de datos personales, archivos y demás normativa aplicable.
2. El nombre de la presunta víctima por hostigamiento o acoso sexual o laboral tendrá el carácter de información confidencial para evitar que se agrave su condición o se exponga a sufrir un nuevo daño por este tipo de conductas, así como el nombre de la persona denunciada, en tanto no se emita una resolución.
3. La información que se genere con base en su agrupación para fines estadísticos, de análisis, proyecciones o que resulte meramente informativa, será pública siempre y cuando se asegure la disociación de datos personales.

Artículo 6.

1. Acoso laboral (*mobbing*). Es una conducta que se presenta dentro de una relación laboral, con el objetivo de intimidar, opacar, oprimir, amedrentar o consumir emocional o intelectualmente a la víctima, con miras a excluirla de la organización o a satisfacer la necesidad, que suele presentar el acosador, de agredir o controlar o destruir; se presenta,

La presente foja, forma parte integral del Protocolo para la Prevención, Atención y Sanción del Hostigamiento o Acoso Sexual o Laboral de la Comisión Estatal de Derechos Humanos, aprobado por el Consejo Ciudadano de este organismo en sesión ordinaria 376, celebrada el 3 de diciembre de 2018.



sistémicamente, a partir de una serie de actos o comportamientos hostiles hacia uno de los integrantes de la relación laboral.

II. Acoso sexual. El acoso sexual es una forma de violencia en la que, si bien no existe la subordinación, hay un ejercicio abusivo de poder que conlleva a un estado de indefensión y de riesgo para la víctima, independientemente de que se realice en uno o varios eventos.

III. Comisión. La Comisión Estatal de Derechos Humanos.

IV. Comité. El Comité de Ética y Conducta de la Comisión Estatal de Derechos Humanos.

V. Denuncia. La manifestación de hechos presuntamente irregulares que se hacen del conocimiento al Comité o al Órgano Interno de Control por parte de la presunta víctima o de terceras personas, que implican hostigamiento o acoso sexual o laboral en los que se encuentren involucradas servidoras o servidores públicos en ejercicio de sus funciones.

VI. Hostigamiento sexual. Es una forma de violencia con connotación lasciva en la que, si bien no existe la subordinación, hay un ejercicio abusivo de poder que implica un estado de indefensión y de riesgo para la víctima, independientemente de que se realice en uno o varios eventos.

VII. Hostigamiento laboral. Es la acción verbal o psicológica de índole sistemática, repetida o persistente por la que, en el lugar de trabajo o en conexión con el trabajo, una persona o un grupo de personas hiere a una víctima, la humilla, ofende o amedrenta.

VIII. Órgano de Control. El Órgano Interno de Control de la Comisión Estatal de Derechos Humanos Jalisco.

IX. Persona consejera. Servidora o servidor público que se encarga de la orientación precisa y libre de prejuicios, sobre las vías e instancias a las que debe acudir la víctima; además de contar con conocimientos y formación en temas de igualdad de género.

X. Perspectiva de género. La visión científica, analítica y política sobre las mujeres y los hombres, que busca eliminar las causas de la opresión de género como la desigualdad, la injusticia y la jerarquización de las personas basada en el género.

XI. Presunta víctima. La persona que ha sido afectada directa o indirectamente en su esfera jurídica al ser objeto de un presunto hostigamiento o acoso sexual o laboral.

XII. Primer contacto. El momento, dentro de la Comisión Estatal de Derechos Humanos Jalisco, en que la presunta víctima de hostigamiento o acoso sexual o laboral recibe orientación precisa y libre de prejuicios, sobre las vías e instancias en donde puede ser atendido su caso.

La presente foja, forma parte integral del Protocolo para la Prevención, Atención y Sanción del Hostigamiento o Acoso Sexual o Laboral de la Comisión Estatal de Derechos Humanos, aprobado por el Consejo Ciudadano de este organismo en sesión ordinaria 376, celebrada el 3 de diciembre de 2018.



XIII. Protocolo. El Protocolo para la Prevención, Atención y Sanción del Hostigamiento o Acoso Sexual o Laboral.

XIV Registro. El registro de los casos de hostigamiento o acoso sexual o laboral en la Comisión Estatal de Derechos Humanos Jalisco.

XV. Sensibilización: La primera etapa de la formación en materia de prevención, atención y sanción del hostigamiento o acoso sexual o laboral en la que se incluyen los conocimientos generales, normativos y su relación con la perspectiva de género.

XVI. Servidora y servidor público: La persona que desempeñe un empleo, cargo o comisión de cualquier naturaleza en esta institución.

XVII. Constituye violencia laboral: la negativa ilegal a contratar a la Víctima o a respetar su permanencia o condiciones generales de trabajo; la descalificación del trabajo realizado, las amenazas, la intimidación, las humillaciones, las conductas referidas en la Ley Federal del Trabajo, la explotación, el impedimento a las mujeres de llevar a cabo el período de lactancia previsto en la ley y todo tipo de discriminación por condición de género.

Artículo 7.

1. En la interpretación y aplicación del Protocolo, se priorizará la no revictimización y deberán considerarse los siguientes principios:

- a) Intolerancia contra las conductas de hostigamiento o acoso sexual o laboral.
- b) Igualdad de género.
- c) Debida diligencia.
- d) Pro persona.
- e) Buena fe.
- f) Máxima protección.
- g) No victimización secundaria.
- h) Enfoque de género, diferencial y especializado.
- i) Confidencialidad.
- j) Presunción de inocencia.
- k) Respeto, protección y garantía de la dignidad.
- l) Prohibición de represalias.
- m) Integridad personal.

Artículo 8.

1. En el desempeño de los empleos, cargos, comisiones o funciones del servicio público dentro de la Comisión Estatal de Derechos Humanos Jalisco, deberá velarse por la salvaguarda de la integridad y dignidad de las personas.

La presente foja, forma parte integral del Protocolo para la Prevención, Atención y Sanción del Hostigamiento o Acoso Sexual o Laboral de la Comisión Estatal de Derechos Humanos, aprobado por el Consejo Ciudadano de este organismo en sesión ordinaria 376, celebrada el 3 de diciembre de 2018.



2. Entre otras acciones de naturaleza análoga, personal del organismo deberá abstenerse en el ejercicio de sus funciones de realizar las conductas de hostigamiento y acoso sexual o laboral, manteniendo entre sí un trato digno y también hacia el público en general. Cualquier persona podrá presentar denuncias ante el Comité cuando se vulnere la integridad de alguna persona.

Artículo 9.

1. Cualquier situación imprevista en este Protocolo será atendida conforme a lo que estipulan la Ley de la Comisión Estatal de Derechos Humanos Jalisco; la Ley General de Responsabilidades Administrativas de los Servidores Públicos; la Ley de Responsabilidades Políticas y Administrativas del Estado de Jalisco; la Ley para los Servidores Públicos del Estado de Jalisco y sus Municipios; la Ley Estatal para la Igualdad entre Mujeres y Hombres; la Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia del Estado de Jalisco y la Ley para Promover la Igualdad, Prevenir y Eliminar la Discriminación. En todo caso se observarán las previsiones, reglas y pautas de actuación y las disposiciones jurídicas aplicables en materia de responsabilidades administrativas.

Artículo 10.

1. La interpretación para efectos administrativos y la atención de los casos no previstos en el Protocolo corresponderá al Comité, el cual podrá solicitar y, en su caso, considerar el inicio de investigación de una responsabilidad administrativa por parte del Órgano Interno de Control.

Artículo 11.

1. El Comité y la Jefatura de la Unidad para la Igualdad de Género, en el ámbito de sus respectivas competencias, promoverán y vigilarán la observancia del presente Protocolo.

Capítulo II

Prevención de conductas hostigamiento y acoso sexual o laboral en la Comisión Estatal de Derechos Humanos

Sección primera

Acciones específicas de prevención

Artículo 12.

1. La Comisión Estatal de Derechos Humanos Jalisco, para prevenir y atender el hostigamiento o acoso sexual o laboral, ejercerá las acciones que a continuación se señalan de manera enunciativa, más no limitativa:

a) Adoptar, por parte de su titular, un pronunciamiento de *cero tolerancias* de las conductas de hostigamiento y acoso sexual o laboral, que deberá ser informado a servidores públicos de la Comisión por los medios o canales de comunicación institucionales que resulten idóneos para dejar constancia de su conocimiento.

La presente foja, forma parte integral del Protocolo para la Prevención, Atención y Sanción del Hostigamiento o Acoso Sexual o Laboral de la Comisión Estatal de Derechos Humanos, aprobado por el Consejo Ciudadano de este organismo en sesión ordinaria 376, celebrada el 3 de diciembre de 2018.



- b) Asegurar que todo el personal reciba al menos una sesión anual de sensibilización sobre hostigamiento o acoso sexual o laboral.
- c) Brindar facilidades para el proceso formativo de sensibilización de quienes integran la Comisión, que sean parte del programa de personas consejeras de primer contacto.
- d) Promover una cultura institucional de igualdad entre mujeres y hombres y un clima laboral libre de todo tipo de violencia, y documentar la campaña de difusión que anualmente se lleve a cabo, entre otros, para prevenir y erradicar el hostigamiento o acoso sexual o laboral.
- e) Contar con el número necesario de las personas consejeras para la atención del primer contacto.
- f) Adoptar medidas cautelares para proteger a la presunta víctima.
- g) Prevenir e identificar conductas que impliquen hostigamiento y acoso sexual o laboral.
- h) Proporcionar a la persona consejera los medios para llevar a cabo sus actividades con oportunidad en los casos de hostigamiento o acoso sexual o laboral.

Artículo 13.

1. El Comité dará seguimiento a la planeación, ejecución y evaluación de las acciones específicas de prevención y atención de conductas de hostigamiento o acoso sexual o laboral, y hará público el reporte de resultados de éstas.

Sección segunda Persona consejera

Artículo 14.

1. El titular de la Comisión designará, entre servidores públicos de las áreas correspondientes, a las personas consejeras que se desempeñarán, en las distintas instalaciones de la Comisión Estatal de Derechos Humanos y mantendrá actualizado el directorio de dichas personas para publicarlos en los medios electrónicos públicos de la institución.

2. La persona consejera orientará y, en su caso, acompañará a la presunta víctima, ante las diferentes autoridades competentes y proveerá las condiciones mínimas de operación que aseguren el cumplimiento de sus funciones.

Artículo 15.

1. Las personas consejeras deberán contar con la preparación a que se refiere al artículo 12, inciso c, y procurar actuar bajo las siguientes pautas de conducta:

La presente foja, forma parte integral del Protocolo para la Prevención, Atención y Sanción del Hostigamiento o Acoso Sexual o Laboral de la Comisión Estatal de Derechos Humanos, aprobado por el Consejo Ciudadano de este organismo en sesión ordinaria 376, celebrada el 3 de diciembre de 2018.



- a) Generar confianza en las personas que expongan hechos o conductas de hostigamiento o acoso sexual o laboral.
- b) Respetar la expresión de sentimientos sin proferir juicios de valor.
- c) Actuar con empatía ante la situación que enfrenta la persona.
- d) Mostrar tranquilidad y proyectar seguridad.
- e) Tener equilibrio entre distancia y cercanía emocional.
- f) Transmitir mensajes claros mediante lenguaje accesible, claro y simple.
- g) Comunicar a la presunta víctima, con precisión y claridad, que no tiene injerencia en la resolución de la problemática planteada.
- h) Expresar con pertinencia el alcance de su función y del acompañamiento que puede otorgar.
- i) Actuar sin recurrir a estereotipos.

Artículo 16.

1. Son funciones de la persona consejera en la aplicación del protocolo, las siguientes:

- a) Dar atención de primer contacto y, en caso de urgencia, auxiliar a la presunta víctima para que reciba la atención especializada que corresponda.
- b) Proporcionar la información pertinente, completa, clara y precisa a las personas que le consulten sobre conductas relacionadas con hostigamiento o acoso sexual o laboral y, en su caso, orientarlas sobre las instancias que son competentes para conocer de los hechos.
- c) Apoyar y auxiliar a la presunta víctima en la narrativa de los hechos ante el Comité o ante la persona titular del área de quejas del Órgano de Control, en la toma de la declaración respectiva.
- d) Atender las exhortaciones o llamados del Comité para otorgar asesoría u opinión sobre casos de hostigamiento o acoso sexual o laboral.
- e) Excusarse de intervenir en el supuesto de que pudiera actualizarse un conflicto de interés en términos de las disposiciones jurídicas aplicables; o bien, actuar conforme a las instrucciones que reciba por parte del Comité para actuar en determinado sentido.

La presente foja, forma parte integral del Protocolo para la Prevención, Atención y Sanción del Hostigamiento o Acoso Sexual o Laboral de la Comisión Estatal de Derechos Humanos, aprobado por el Consejo Ciudadano de este organismo en sesión ordinaria 376, celebrada el 3 de diciembre de 2018.



- f) Hacer del conocimiento por escrito del Órgano de Control, cuando el Comité o alguna servidora o servidor público se niegue a realizar acciones derivadas de la aplicación del presente protocolo o del Código de Ética y Conducta.
- g) Brindar atención a la presunta víctima conforme a las disposiciones jurídicas aplicables y al protocolo.
- h) Turnar en un plazo no mayor de tres días hábiles al Comité o a la Jefatura de la Unidad para la Igualdad de Género, o al Órgano Interno de Control, las denuncias de las que tenga conocimiento en la atención directa del primer contacto.
- i) Analizar si en la narrativa de los hechos de la presunta víctima se identifican conductas de hostigamiento o acoso sexual o laboral descritas en el protocolo, para orientar y acompañar adecuadamente a la presunta víctima.
- j) Capturar las denuncias en el registro en un plazo no mayor de tres días hábiles, contados a partir de su recepción en los formatos y herramientas que determine el Comité.
- k) Dar seguimiento ante el Comité respecto al desahogo y atención de las denuncias previstas en el protocolo.

Artículo 17.

1. El Comité llevará un registro de las personas consejeras en activo, y propiciará la colaboración entre áreas con el fin de que la experiencia de éstas permita auxiliar a cualquiera de ellas en la atención de casos de hostigamiento o acoso sexual o laboral.

Artículo 18.

1. Las personas consejeras deberán capacitarse de manera continua y progresiva de acuerdo con las capacidades profesionales o competencias que determine el Comité.

Sección tercera **Acciones de capacitación, formación y certificación**

Artículo 19.

1. Las visitadurías y direcciones de la Comisión deberán incluir en sus programas anuales de capacitación cursos formativos a las personas que intervengan en el protocolo.

Artículo 20.

1. Las sesiones de capacitación y formación que pongan en marcha las visitadurías y direcciones de la Comisión deberán impartirse conforme a los contenidos que establezca el Comité.

La presente foja, forma parte integral del Protocolo para la Prevención, Atención y Sanción del Hostigamiento o Acoso Sexual o Laboral de la Comisión Estatal de Derechos Humanos, aprobado por el Consejo Ciudadano de este organismo en sesión ordinaria 376, celebrada el 3 de diciembre de 2018.



Artículo 21.

1. El Comité pondrá a disposición de las distintas áreas cursos en materia de: violencia, sus tipos y modalidades, derechos humanos de las mujeres e igualdad de género, masculinidades y hostigamiento o acoso sexual y laboral, hostigamiento y acoso sexual o laboral, para la sensibilización, capacitación o formación de sus recursos humanos, de manera progresiva.

Capítulo III

Primer contacto de atención de casos de hostigamiento o acoso sexual o laboral

Sección primera

Vías e instancias competentes

Artículo 22.

1. La presunta víctima podrá seguir el procedimiento ante las instancias que sugiere el presente Protocolo, dejando a salvo su derecho a elegir la vía que estime más adecuada a sus intereses.

2. Las autoridades que conocerán del procedimiento serán las siguientes:

- a) Persona consejera.
- b) Comité.
- c) Órgano de Control.

Artículo 23.

1. La presunta víctima podrá elegir ser auxiliada por la persona consejera, a efecto de recibir la orientación sobre las instancias para denunciar las conductas de hostigamiento o acoso sexual o laboral.

Artículo 24.

1. La persona consejera auxiliará en la narrativa de los hechos a la presunta víctima, quien deberá hacerlo constar por escrito y estar firmada.

Sección segunda

Atención especializada

Artículo 25.

1. En la atención de primer contacto, la persona consejera deberá actuar con la debida diligencia y máxima protección, e identificar si la presunta víctima requiere apoyo o intervención de especialistas como personal médico, psicológico, o cualquier otro que resulte necesario.

La presente foja, forma parte integral del Protocolo para la Prevención, Atención y Sanción del Hostigamiento o Acoso Sexual o Laboral de la Comisión Estatal de Derechos Humanos, aprobado por el Consejo Ciudadano de este organismo en sesión ordinaria 376, celebrada el 3 de diciembre de 2018.

2. La persona consejera, con el fin de otorgar la asesoría pertinente, podrá conocer de los dictámenes de especialistas, siempre que lo autorice por escrito la presunta víctima.
3. La persona consejera garantizará por escrito a la presunta víctima la confidencialidad en el manejo, uso, resguardo y conservación de cualquier documento o constancia que le proporcione la presunta víctima, así como de los registros, referencias y notas que realice de su intervención, asesoría y acompañamiento.

Artículo 26.

1. La Comisión podrá canalizar para una atención especializada a la presunta víctima a través de instituciones, mediante convenios de colaboración.

Capítulo IV
Investigación y sanción del hostigamiento o acoso sexual o laboral

Sección primera
Sustanciación ante el Comité

Artículo 27.

1. Los casos de hostigamiento o acoso sexual o laboral de los que conozca el Comité, se desahogarán conforme a lo dispuesto en las leyes vigentes en la materia, con excepción de la conciliación entre las partes, y se resolverán en el menor tiempo posible.

Artículo 28.

1. La persona consejera pondrá en conocimiento del Comité la narrativa de los hechos que haya formulado la presunta víctima, y dará seguimiento de su atención ante éste.
2. La persona que presida el Comité, sin prejuzgar o estereotipar sobre la veracidad de los hechos, y atendiendo a las circunstancias del caso, podrá dictar medidas que tiendan a la protección de la presunta víctima, las cuales deberán enfocarse en procurar su integridad física y psicológica y se determinará su vigencia.
3. Para las medidas referidas en el párrafo anterior, la persona que presida el Comité deberá contar con la anuencia por escrito de la presunta víctima.
4. El Comité comunicará a la presunta víctima y a la persona consejera las observaciones o recomendaciones adoptadas por éste, para que, en su caso, dé el acompañamiento correspondiente.

Artículo 29.

1. El Comité dará vista al Órgano de Control de las conductas que puedan constituir responsabilidad administrativa en términos de la normativa aplicable en la materia.

La presente foja, forma parte integral del Protocolo para la Prevención, Atención y Sanción del Hostigamiento o Acoso Sexual o Laboral de la Comisión Estatal de Derechos Humanos, aprobado por el Consejo Ciudadano de este organismo en sesión ordinaria 376, celebrada el 3 de diciembre de 2018.





Sección Segunda Investigación ante el Órgano de Control

Artículo 30.

1. El Órgano de Control acordará el inicio de la investigación correspondiente a partir de la vista que realice el Comité, la Jefatura de la Unidad para la Igualdad de Género, la persona consejera o, de manera directa, la víctima.

Artículo 31.

1. Acorde con los principios de legalidad, respeto, protección y garantía de la dignidad e integridad personal, las investigaciones relacionadas con hostigamiento o acoso sexual o laboral serán conducidas por las autoridades correspondientes de manera que la presunta víctima no sufra un mayor agravio.

2. En caso de que no se cuente con elementos suficientes para advertir circunstancias de tiempo, modo y lugar, el Órgano de Control podrá solicitar la presentación de la presunta víctima para contar con mayores elementos, en relación con lo establecido en las disposiciones jurídicas aplicables, sin que se contradiga el principio de buena fe, y evitando la revictimización.

Artículo 32.

1. El Órgano de Control llevará a cabo el procedimiento administrativo que corresponda, en términos de las disposiciones jurídicas aplicables, en torno a la investigación de casos de hostigamiento o acoso sexual o laboral.

Sección Tercera Sanciones del hostigamiento o acoso sexual o laboral

Artículo 33.

1. El Órgano de Control fincará las responsabilidades a que haya lugar e impondrá, en su caso, las sanciones administrativas respectivas.

Artículo 34.

1. En el curso de toda investigación deberán observarse los principios de legalidad, objetividad, debida diligencia, máxima protección, y respeto a los derechos humanos. Las autoridades competentes serán responsables de la oportunidad, exhaustividad y eficiencia en la investigación, la integralidad de los datos y documentos, así como el resguardo del expediente en su conjunto.

Artículo 35.

1. La investigación por la presunta responsabilidad se iniciará de oficio o por denuncia. Ambas podrán ser anónimas, y las autoridades investigadoras mantendrán con carácter de confidencial la identidad de las personas que denuncien las presuntas infracciones.

La presente foja, forma parte integral del Protocolo para la Prevención, Atención y Sanción del Hostigamiento o Acoso Sexual o Laboral de la Comisión Estatal de Derechos Humanos, aprobado por el Consejo Ciudadano de este organismo en sesión ordinaria 376, celebrada el 3 de diciembre de 2018.



Artículo 36.

1. Las autoridades investigadoras establecerán áreas de fácil acceso para que cualquier persona interesada pueda presentar denuncias, de conformidad con los criterios establecidos en el presente protocolo.

Artículo 37.

1. La denuncia deberá contener los datos o indicios que permitan advertir la presunta responsabilidad administrativa por la comisión de faltas administrativas, y podrán ser presentadas de manera electrónica a través de los mecanismos que para tal efecto establezcan las autoridades investigadoras. En caso de que el procedimiento se desahogue mediante la Ley de Servidores Públicos del Estado de Jalisco y sus Municipios, será atribución de la persona titular de la Comisión dictar dicha sanción.

Capítulo V

Registro de casos de hostigamiento o acoso sexual o laboral

Artículo 38.

1. El Comité contará con un registro de casos de hostigamiento o acoso y de sus tipos, ya sea sexual o laboral; sus causas, sus características y las determinaciones o recomendaciones que se hayan adoptado sobre éstos.

Artículo 39.

1. El Comité elaborará un informe anual sobre denuncias de hostigamiento o acoso sexual o laboral, y la versión pública de éste se difundirá en la página de la Comisión.

Transitorios

Primero. El Protocolo para la Prevención, Atención y Sanción del Hostigamiento o Acoso Sexual o Laboral entrará en vigor el día de su aprobación por parte del Consejo Ciudadano de la Comisión Estatal de Derechos Humanos.

Segundo. La aplicación y observancia del Protocolo deberá hacerse con los recursos humanos, materiales y presupuestarios asignados a la Comisión Estatal de Derechos Humanos, por lo que no implicará erogaciones adicionales.

Tercero. Dentro de los treinta días hábiles siguientes a la entrada en vigor del Protocolo, la Comisión Estatal de Derechos Humanos designará libremente a las servidoras y servidores públicos que fungirán como personas consejeras, quienes desempeñarán esa función durante el término de un año, pudiendo reelegirse por dos periodos anuales más.

Por unanimidad de votos de quienes integran el Consejo Ciudadano de la Comisión Estatal de Derechos Humanos, Jalisco, se aprobó el presente Protocolo para la Prevención, Atención y Sanción del Hostigamiento o Acoso Sexual o Laboral de la Comisión Estatal de Derechos

La presente foja, forma parte integral del Protocolo para la Prevención, Atención y Sanción del Hostigamiento o Acoso Sexual o Laboral de la Comisión Estatal de Derechos Humanos, aprobado por el Consejo Ciudadano de este organismo en sesión ordinaria 376, celebrada el 3 de diciembre de 2018.



Humanos, en sesión ordinaria 376, celebrada el 3 de diciembre de 2018. Por tanto, con fundamento en los artículos 15 y 25 del Reglamento Interior de la Comisión Estatal de Derechos Humanos, Jalisco, publíquese el documento en la página oficial de la institución.

El Consejo Ciudadano de la Comisión Estatal de Derechos Humanos



Doctor en Derecho Alfonso Hernández Barón
Consejero Presidente
COMISION ESTATAL
DERECHOS HUMANOS
JALISCO
PRESIDENCIA

Consejeras y Consejeros Ciudadanos Propietarios

Ana Gabriela Mora Casián
Esperanza Loera Ochoa
María del Socorro Piña Montiel
Ulises Alejandro Beas Torres

Silvia Aguayo Castillo
María Alejandra Cham Trewick
Mauro Gallardo Pérez
Raúl Isafas Ramírez Beas

Consejeras y Consejeros Ciudadanos Suplentes

Brenda Lourdes Del Río Machín
Guadalupe del Carmen Flores Ibarra
Diel Netzahualcóyotl Rivera Camacho

Blanca Estela Mejía López
David Coronado
Jahaziel Antonio Díaz Maciel

Maestro en Derecho Néstor Aarón Orellana Téllez
Secretario Técnico del Consejo Ciudadano

La presente foja, forma parte integral del Protocolo para la Prevención, Atención y Sanción del Hostigamiento o Acoso Sexual o Laboral de la Comisión Estatal de Derechos Humanos, aprobado por el Consejo Ciudadano de este organismo en sesión ordinaria 376, celebrada el 3 de diciembre de 2018.